

# CHARLTONS 易周律师行



通讯 - 香港法律

2020年4月

## 冠状病毒 (COVID-19) 时期的香港雇佣法

冠状病毒 (COVID-19) 已将雇佣法问题推至首位。以下是针对当前热点问题对香港雇佣法的分析, 包括:

- 灵活的工作安排;
- 歧视行为;
- 个人资料问题;
- 病假和疾病津贴;
- 有薪和无薪年假;
- 终止雇佣关系和遣散; 以及
- 雇员根据《雇员补偿条例》申请针对冠状病毒 (COVID-19) 在工作场所的相关补偿。

### 1. 香港法项下的灵活工作安排

许多香港私人公司已经实施或正在考虑实施灵活的或强制的

雇员在家工作安排, 即雇员被要求或被允许在家办公。目前尚未有法例强制雇主允许雇员在家工作, 因此是否允许在家工作的问题通常受雇佣合约的条款约束。如果雇佣合约对此问题没有任何规定或雇佣合约确定了特定的工作地点, 则雇主应就任何其他工作安排与雇员达成协议, 以免违反雇佣合约。

此外, 为遏制冠状病毒 (COVID-19) 的传播, 香港政府发布了《预防及控制疾病 (禁止群组聚集) 规例》(“禁止群组聚集规例”)。《禁止群组聚集规例》暂时禁止在公共场所四人以上的聚会。但是, 出于工作目的而聚集在工作场所的团体聚集是豁免的(“工作场所豁免”), 并且公司董事会的董事会会议也属于工作场所豁免。因此, 公司在经营过程中仍可以继续举行定期工作会议, 而不会违反《禁止群组聚集规例》。

有关《禁止群组聚集规例》如何影响周年成员大会的更详细的讨论, 请参阅易周律师行 (Charltons) 2020年4月法律简讯, 公众聚会 - 对周年成员大会、股东特别大会和专业会议的影响。

### a. 香港雇主针对雇员在家工作需要考虑的关键问题

- 即便雇员在家工作，香港雇主仍然有义务根据《雇佣条例》（香港法例第57章）（“雇佣条例”）按照雇佣合约向雇员支付工资。雇主减少或不支付工资可被视为对雇佣合约条款的单方面修改合约条款，这可能会构成违约。
- 如香港雇员有权根据雇佣合约获得超时工作薪酬，雇主应确保有适当的机制和必要的软件来正确跟踪和记录雇员的工作时间。
- 香港雇主应更新其个人资料保护政策，以涵盖与远程工作环境相关的区域，例如，规定雇员应采取一些避免泄露客户信息的措施，并确保所有在家工作的雇员都知道这些政策。为执行这些政策的实施可能需要其他网络基础设施。
- 一般来说香港雇主须为雇员提供足够的资源来履行其职责，因此，雇主应考虑采取适当措施以使雇员能够在家工作。此外，雇主将不得不考虑相关雇佣条款是否要求他们补偿雇员在家中工作所产生的任何成本或费用（即电话或互联网费用）。

### b. 香港办公室/工作场所仍开放的香港雇主需要考虑的关键问题

- 根据《职业安全及健康条例》（香港法例第509章）的规定，香港雇主有法定义务为工业和非工业环境的雇员提供安全和健康保障。除其他事项外，这项职责包括提供安全和健康的工作环境以及提供必要的信息。此外，《职业安全及健康条例》规定工作场所应保持清洁并通风良好。特别是，如果雇主未能采取合理的措施确保访客使用场所的安全，则雇主可能有责任违反《占用人法律责任条例》（香港法例第314章）的一般谨慎责任。雇主也有责任（common duty）确保工作场所安全。因此，雇主应确保工作场所的清洁，并向雇员提供酒精湿巾、口罩、消毒剂或肥皂等用品，并且应尽可能减少商务旅行和面对面的会

议。雇主还应考虑警告访客任何健康和安全隐患，包括是否在工作场所内或周围发生了确诊或怀疑的冠状病毒病例。

- 根据《职业安全及健康条例》，雇员也对工作场所内的其他人员的安全和健康有责任。雇主可能有权解雇故意违反与维持工作场所其他雇员的安全和健康有关的合法或合理命令的雇员。
- 根据《雇佣条例》，如果雇员合理地恐惧身体会遭受暴力或疾病危害，而在其雇佣合约并无明示或根据必然含义预料会有此种情形，雇员有权终止雇佣合约，而无需给予通知或支付代通知金。因此，雇主应为其指定的办公室或其他指定工作场所工作的雇员采取合理的预防措施。

## 2. 香港法例禁止歧视性作为

2003年非典型性肺炎（沙士）爆发期间，平等机会委员会（“委员会”）向雇主提出建议，根据《残疾歧视条例》（香港法例第487章）及《家庭岗位歧视条例》（香港法例第527章），就感染（或者可能感染）沙士或有亲友感染（或可能感染）沙士的雇员，雇主解雇或令该雇员蒙受不利，是歧视性作为。不过，委员会也建议雇主在雇员不采取预防措施或者拒绝遵守隔离措施的情况下进行这些作为（对于保护公众健康合理必要）则不违法。

因此，雇主应确保其关乎新冠病毒的政策能够合理保护雇员健康安全且不得带歧视性。依据具体情况，要求雇员佩戴口罩，提交健康申报表格或测量体温可能也是合理的。

## 3. 香港法例下的个人资料隐私

为应对工作场所新冠病毒疫情而收集雇员个人资料的过程中（例如要求雇员提供旅行史资料或健康申报表格或测量雇员体温），雇主应谨记不得违反《个人资料（隐私）条例》（香港法例第486章）及保障资料原则。同样地，雇主应审查且在必要时升级个人资料政策，同时还应该：

仅仅为应对新冠病毒疫情收集个人资料，不得收集额外信息；提前告知雇员收集资料之目的；告知雇员其有权查阅收集的资料；保留个人资料时限且不得超多必要期限；不得将个人资料用作其他用途；及确保个人资料的安全，保护个人资料不受未经授权或意外的取用，处理或损失。

#### 4. 香港法例下的病假及疾病津贴

雇主应该注意：若雇员已经因为感染2019冠状病毒而休病假，雇主不得在病假期间终止该雇员的雇佣合约，但是即时解雇的情况除外（例如，雇员故意违反法定或合理命令，进行严重不当行为，欺诈或不诚实行为或习惯性玩忽职守）。

由香港政府卫生官员要求或命令进行医疗监视或隔离的雇员将获得医疗证明。劳工处在2020年1月30日发出的新闻稿<sup>1</sup>表示“如雇员被卫生主任要求或命令接受医学监察或隔离，卫生主任会为该雇员发出写有「须接受医学监察」的医疗证明。雇主需根据《雇佣条例》或有关的雇佣合约，让该雇员放取病假”。但是，劳工处在2月份刊发的意见中，就“如雇员在检疫期间没有染病而未能取得病假，他在该段时间会否获支付工资”的问题，劳工处给出的建议是“《雇佣条例》就有关情况下的工资安排并无作出规定。根据《雇佣条例》，工资泛指雇主以金钱形式支付雇员作为其所作或将要做的工作的所有报酬。然而，我们鼓励雇主体恤和谅解雇员的情况，弹性处理”。

关于在强制隔离期间感染冠状病毒的雇员是否享有疾病津贴目前似乎仍然没有定论。由此，建议雇主在这方面提前设定政策并告知职员。

#### 5. 香港雇佣法例下的带薪/无薪年假

2019冠状病毒疫情可能对很多企业造成不利影响，一些企业甚至在短期内无法营运或者只需要较少的人员维持业务。这种情况下，雇主可能会提出让雇员休带薪年假。根据《雇佣条例》，雇员签订雇佣合约连续受雇12个月后就有权享有带薪年假。

<sup>1</sup> <https://www.info.gov.hk/gia/general/202001/30/P2020013000286.htm?fontSize=1>

假。雇员享有带薪年假的权利至少7天，依据服务年限逐渐增加，最长可达14天。《雇佣条例》指明获准带薪年假休假的时间由雇主和雇员协商后决定，且雇主应就带薪年假的时间至少提前14天向雇员发放书面通知，但是雇主和雇员约定通知时间少于14天的情况除外。因此，雇主应就带薪年假休假事项提前与雇员商讨并作出约定。

另一方面，《雇佣条例》并未就无薪休假订有条文。若雇主想要雇员无薪休假，雇主需提前征询雇员同意。不过，若雇员的受雇条款规定该雇员的报酬视乎他获雇主提供其所雇的该种工作而定，那么该雇员在以下情况下就会被视为停工：凡雇主未有向雇员提供该等工作的日子总数超过(i)在任何连续4个星期的期间内正常工作日总数的一半；或(ii)在任何连续26个星期的期间内正常工作日总数的三分之一，而该雇员并未获付一笔数额相等于该雇员在未获提供工作的日子中假若获提供工作本可赚取的工资的款项。如果满足以下特定条件，被解雇的雇员则有权获得遣散费。

#### 6. 香港法例下的终止雇佣关系及遣散

雇主或雇员可以通过向另一方妥当通知或以代通知金终止雇佣合约。若是连续性雇佣合约，最短通知期限为七天至一个月，同时也需要考虑雇佣合约有关期限的条款。

若公司业务因新冠病毒爆发遭受不利影响，雇主可以考虑解雇雇员甚至关闭公司。该等情况下，《雇佣条例》中关于遣散费及长期服务金的常规条文则适用。

雇员若在达到以下条件的情况，就有资格享有遣散费或长期服务金：

权利*	遣散费	长期服务金
合资格受雇期	根据连续性合约受雇不少于24个月	根据连续性合约受雇不少于5年

权利*	遣散费	长期服务金
条件/要求	雇员因裁员而遭解雇	雇员遭解雇, 但并非基于以下原因:  • 因犯严重过失而遭即时解雇;  • 因裁员而遭解雇
	有固定期限的雇佣合约在期限届满后, 因裁员的理由没有续订合约	有固定期限的雇佣合约, 在合约期满后不获续约**
	雇员遭停工	雇员在职期间死亡
		雇员因健康理由而辞职
		65岁以上的雇员因年老而辞职

\* 享有此项权利应满足如下规定: 雇员根据《香港雇佣条例》第31N条发送通知, 要求有权进行索赔。

\*\* 雇员不得同时享有长期服务金及遣散费。

### a. 香港法例中裁员的涵义

若解雇原由是因为如下事实, 那么雇员会被以裁员为由解雇: (i) 雇主结束营业; (ii) 雇主停止经营雇员受雇的工作场所; 或(iii) 雇主对雇员所担任的工作需求量缩减。

### b. 香港法例中停工的涵义

如雇佣合约订明雇员的报酬须视乎他获雇主提供其所受雇的该种工作而定, 则在以下情况, 雇员可视为被停工: (i) 在任何连续4个星期内, 不获雇主分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的一半; 或(ii) 在连续26个星期内, 不获分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的三分之一。

### c. 香港法例中遣散费/长期服务款额

遣散费及长期服务金的计算都采用如下公式<sup>2</sup>:

月薪雇员	(最后一个的月工资 x 2/3) *** x 可追溯的服务年资
日薪雇员 / 件薪雇员	雇员最后工作的30个正常工作日中由雇员选择任何18天工资*** x 可追溯的服务年资

\*\*\* 上限是22,500港元的三分之二。

### 7. 若雇员感染2019冠状病毒?

2019冠状病毒具有新颖性, 目前并不属于《雇员补偿条例》中应获得补偿的职业病之一, 但是香港政府正在考虑将2019冠状病毒纳入职业病清单。不过, 这并不意味着雇员在受雇工作期间因工遭遇的意外而感染2019新冠病毒时不能根据《雇员补偿条例》进行索赔。

<sup>2</sup> 最高支付款额为390,000港元 (假定雇佣于2003年10月1日或之后开始)。

# CHARLTONS

## 易周律师行

Award winning Hong Kong law firm

---

此通讯仅为提供相关资料信息之用，其内容并不构成法律建议及个案的法律分析。

此通讯的发送并不是为了在易周律师行与用户或浏览者之间建立一种律师与客户之关系。

易周律师行并不对可从互联网获得的任何第三方内容负责。

如果您不希望收到该法讯，请电邮  
[unsubscribe@charltonslaw.com](mailto:unsubscribe@charltonslaw.com) 告知我们

---

香港皇后大道东43-59号  
东美中心12楼  
电话: 852 2905 7888  
传真: 852 2854 9596  
[www.charltonslaw.com](http://www.charltonslaw.com)